Library and Information Science Research
https://Infosci.um.ac.ir Vol. 12, No 2, 2022
ISSN(Online): 2538-4112 ISSN(Print): 2251-6344 Research Article

Identification and Prioritization of Intrapreneurship Barriers in the Libraries of Ferdowsi University of Mashhad and Mashhad University of Medical Sciences

Zeinab Golestanikhah
M. A. in Knowledge and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: zainab.golestanikhah@mail.um.ac.ir
Masoumeh Tajafari
Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (Corresponding Author), Email: tajafari@um.ac.ir
Mohsen Nowkarizi
Professor, Department of Knowledge and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: mnowkarizi@um.ac.ir

Recived: 15/01/2022	Revised: 04/02/2022	Accepted: 20/02/2022
Citation: Golestanikhah, Z., Tajafari, M., & Nowkarizi, M. (2022). Identification and Prioritization of Intrapreneurship Barriers in the Libraries of Ferdowsi University of Mashhad and Mashhad University of Medical Sciences. Library and Information Science Research, *12*(2), 121-143. doi: 10.22067/infosci.2022.74742.1087		

Abstract

Introduction: Nowadays, libraries need intrapreneurship to maintain their position and exert a greater impact on society. However, the results of studies show that intrapreneurship in libraries is in an unfavorable situation. Therefore, this study aimed at identifying and prioritizing the barriers to intrapreneurship in the libraries of Ferdowsi University of Mashhad and Mashhad University of Medical Sciences.

Methodology: The present study was applied in purpose and a survey in method. The statistical population of the study consisted of all the librarians at Ferdowsi University of Mashhad (n=47) and Mashhad University of Medical Sciences (n=45). A stratified random sampling procedure was employed to determine the sample size (each university was considered one stratum). Based on Cochran's sample size formula, the sample size for Ferdowsi University was calculated at 37 and the sample size for Mashhad University of Medical Sciences was calculated at 30. A researcher-generated questionnaire served as the data collection method. Due to the lack of a standardized questionnaire evaluating the barriers to intrapreneurship in libraries, a list of these barriers was prepared using a three-pronged model by reviewing relevant texts and literature as well as interviewing experts. The barriers were divided into three categories of behavioral, structural and contextual. Based on the list, a questionnaire was designed with two sections on a five-value Likert scale: demographic data and behavioral (34 items), structural (19 items), and contextual (19 items) intrapreneurship barriers. The content validity of the questionnaire was confirmed by asking the opinion of the faculty members of the departments of Knowledge and Information Science as well as Management. Using Cronbach Alpha, the questionnaire's reliability was also calculated and confirmed (82 percent). The data were analyzed using SPSS software for both the descriptive and inferential statistics.

Findings: The results revealed the three categories of structural, behavioral, and contextual intrapreneurship barriers in the libraries of Mashhad University of Medical Sciences and Ferdowsi

University of Mashhad. From the point of view of the librarians in both libraries, there was a meaningful difference between the three categories of barriers in terms of significance, indicating that the contextual barriers were the most significant, followed by the structural and behavioral barriers, respectively. Legal, economic, environmental, and technical factors made up the contextual barriers in the libraries of both universities. While economic factors were found to be the most significant contextual barrier in both universities, environmental factors were identified as the least significant ones. The social factors, however, were not among the contextual barriers in both universities. Organizational structure, performance evaluation system, and payment system in the libraries of both universities, and organizational strategy in the libraries of Mashhad University of Medical Sciences were identified as the intrapreneurship structural barriers. Nevertheless, in no library under study information system was identified as a barrier. The payment system was found to be the most significant intrapreneurship barrier in the libraries of both universities. Performance evaluation system was identified as the least significant structural barriers in the libraries of Ferdowsi University of Mashhad and organizational strategy was identified as the least significant structural barriers in the libraries of Mashhad University of Medical Sciences. Organizational culture and personality traits of the staff and managers in the libraries of both universities, as well as organizational conflict in the libraries of Ferdowsi University of Mashhad were not among the intrapreneurship behavioral barriers. However, the staff's motivation and leadership style in the libraries of both universities, as well as organizational conflict in the libraries of Mashhad University of Medical Sciences were identified as the intrapreneurship behavioral barriers. While the staff's motivation was the most significant intrapreneurship behavioral barrier in both universities, leadership style was the least significant barriers in the libraries of Ferdowsi University of Mashhad, and organizational conflict was the least significant barrier in the libraries of Mashhad University of Medical Sciences.

Conclusion: There are numerous internal and external intrapreneurship barriers in the libraries of Ferdowsi University of Mashhad and Mashhad University of Medical Sciences. However, it is important to note that the personality traits of the librarians and managers as well as organizational culture in these libraries are in a good condition as important factors to shape entrepreneurial behavior in an organization and if the intrapreneurship barriers are removed, entrepreneurial activities will be well possible. It was further concluded that although contextual barriers were the most significant intrapreneurship behavioral barriers in these libraries and their removal is out of the control of the mother organization and libraries and require the government to revise policies and activities, the authorities and policy-makers of these two universities could benefit from the findings of this research and adopt suitable policies and strategies to remove these barriers.

Keywords: Intrapreneurship, Librarians, University libraries, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad University of Medical Sciences.

پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع رسانی
مقاله پژوهشی https://infosci.um.ac.ir دسترسی آزاد

شناسایی و رتبه‌بندی موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد

زینب گلستانی خواه
دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. zainab.golestanikhah@mail.um.ac.ir
معصومه تجعفری
استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول)، tajafari@um.ac.ir
محسن نوکاریزی
استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. mnowkarizi@um.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱

استناد: گلستانی خواه, زینب, تجعفری, معصومه, & نوکاریزی, محسن. (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه‌بندی موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی, ۱۲(۲), ۱۲۱-۱۴۳. doi: 10.22067/infosci.2022.74742.1087

چکیده

مقدمه: امروزه کتابخانه‌ها جهت حفظ جایگاه خود و اثرگذاری بهتر در جامعه، نیازمند کارآفرینی درون‌سازمانی هستند؛ اما نتایج پژوهش‌ها حکایت از وضعیت نامطلوب کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌ها دارد. ازاین‌رو، هدف این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی (۴۷ نفر) و دانشگاه علوم پزشکی مشهد (۴۵ نفر) بودند. حجم نمونه به‌روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد (هر دانشگاه یک طبقه در نظر گرفته شد). بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران، تعداد نمونه دانشگاه فردوسی ۳۷ نفر و تعداد نمونه دانشگاه علوم پزشکی مشهد ۳۰ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته بود (شامل ۷۲ گویه). پرسشنامه پس از تأیید روایی و پایایی، به اعضای نمونه توزیع شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و به‌وسیله نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس تحلیل گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که هر سه دسته موانع ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای، موانع کارآفرینی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد بودند که مهمترین آنها موانع زمینه‌ای بود و سپس به ترتیب موانع ساختاری و رفتاری قرار داشتند. در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه، مهمترین مانع زمینه‌ای، عوامل اقتصادی؛ مهمترین مانع ساختاری، سیستم حقوق و دستمزد و مهمترین مانع رفتاری، انگیزش کارکنان بود.

نتیجه‌گیری: موانع متعدد داخلی و خارجی برای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد وجود دارد، اما نکته با اهمیت آن است که ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و مدیران و همچنین فرهنگ سازمانی که از عوامل مهمی جهت بروز رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان هستند، در این کتابخانه‌ها وضعیت مناسبی دارند و در صورت رفع موانع، امکان بروز فعالیت‌های کارآفرینانه در این کتابخانه‌ها به‌خوبی میسر خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی درون‌سازمانی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشگاه علوم پزشکی مشهد.

مقدمه

امروزه با توجه به تغییر و تحولات سریع محیط، سازمان‌ها باید خود را با شرایط جدید وفق داده و به‌دنبال راهکاری برای حفظ حیات خود در این محیط رقابتی باشند. بدین منظور، پیاده‌سازی کارآفرینی سازمانی می‌تواند راهکار مناسبی باشد (بخشی، جمشیدی و حسین‌پور، ۱۴۰۰). از آنجا که کارآفرینی سازمانی می‌تواند مزایای متعددی برای سازمان به بار آورد، سازمان‌ها جهت ترغیب و تقویت این فعالیت‌ها از روش‌های مختلفی استفاده کرده‌اند. برخی سازمان‌ها واحدهایی ایجاد کرده‌اند که از فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی پشتیبانی می‌کند و بعضی سازمان‌ها رویکرد گسترده‌تری نسبت به کارآفرینی سازمانی دارند، یعنی با استفاده از برخی مشوق‌ها و پاداش‌ها کارکنان را به فعالیت‌های کارآفرینانه ترغیب می‌کنند. این رویکرد غیررسمی سبب تکمیل فعالیت‌های رسمی خواهد شد و خلأهای موجود را پر خواهد کرد (زهرا، ۱۳۸۷). برخی اندیشمندان معتقدند این فعالیت‌های کارآفرینانه غیررسمی همان کارآفرینی درون‌سازمانی است. نیسن، کانیلز، ووس و دی‌جونگ[1] (۲۰۱۹) با بررسی تعاریف مختلف کارآفرینی درون‌سازمانی، تعریفی کامل از این مفهوم ارائه کردند. به اعتقاد آن‌ها کارآفرینی درون‌سازمانی فرایندی است که کارکنان به‌واسطه نوآوری، پیشگامی و خطرپذیری فرصت‌ها را تشخیص داده و از آن‌ها بهره‌برداری می‌کنند تا بتوانند برای سازمان محصولات، فرایندها و یا خدمات جدیدی خلق کنند، یا خودنوسازی و یا کسب‌وکار مخاطره‌آمیز جدیدی را آغاز کنند تا رقابت‌پذیری و عملکرد یک سازمان را افزایش دهند. از دیدگاه صمدآقایی (۱۳۷۸) خیلی اوقات کارآفرینی درون‌سازمانی مترادف با کارآفرینی سازمانی به‌کار برده شده است و مرز دقیقی را نمی‌توان بین آن‌ها در نظر گرفت.

از طرفی، تغییر و تحولات فراگیر عصر حاضر تمامی ابعاد حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی را نیز تحت تأثیر قرار داده است. در گذشته کتابداران رقیبی در کنار خود احساس نمی‌کردند، اما امروزه در تمامی جنبه‌های کاری کتابداران، رقبایی وجود دارد. یکی از مشهودترین این رقبا که تقریباً برای همگان قابل دسترس می‌باشد، شبکه جهانی وب و اینترنت است؛ به‌طوری که در محیط دانشگاهی، کارکنان و دانشجویان ترجیح می‌دهند که نیاز اطلاعاتی خود را بدون مراجعه به کتابدار و با استفاده از اینترنت برطرف سازند (Giesecke & McNeil, 2010). به‌علاوه، این امکان هست که متخصصان دیگری از علوم رایانه و مهندسی وارد حوزه کاری تخصصی کتابداران شده و فرصت‌های کاری آن‌ها را از آنِ خود کنند (Omekwu, 2009). اما کتابخانه‌ها با بروز ایده‌های جدید و کارآفرینی می‌توانند با مشکلات یاد شده مقابله کرده و با تغییر و تحولاتی که در فناوری رخ داده همگام شده و جایگاه خود را در اجتماع حفظ کنند (Jusic, 2013; Nijboer, 2006). کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌ها سبب تأثیرگذاری مثبت و خدمات بهتر به جامعه می‌شود (Saberi & Babalhaveji, 2018).

1. Neessen, Caniëls, Vos & De Jong

اما نظر به اهمیت و مزایای کارآفرینی درون‌سازمانی در سازمان‌های مختلف و از جمله کتابخانه‌ها، نتایج پژوهش‌های مختلف حکایت از وضعیت نامطلوب کارآفرینی درون‌سازمانی در سازمان‌های مختلف (مانند مقیمی، ۱۳۸۳؛ طبرسا، احمدی‌زاد، و اسمعیلی‌گیوی، ۱۳۹۱) و از جمله کتابخانه‌ها (محمودی، ۱۳۹۵؛ Moghaddas, Tajafari & Nowkarizi, 2019) دارد. در این میان موانعی بر سر راه کارآفرینی سازمانی وجود دارد، به‌طوری که برخی از این موانع تا حد زیادی مخرب هستند که از رفتارهای کارآفرینانه افراد جلوگیری می‌کنند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳). شایان ذکر است که در پژوهش‌ها و آثار موجود در خصوص شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی، به‌طور معمول یکی از مدل‌های کارآفرینی سازمانی ملاک کار قرار گرفته است. یکی از متداول‌ترین مدل‌ها که توسط پژوهشگران مورد استفاده قرار گرفته است، مدل سه‌شاخگی (مقیمی، ۱۳۸۳) است. در این مدل، عوامل کارآفرینی سازمانی در سه دسته عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان را شامل می‌شود که با نظم و ترتیب به‌هم‌پیوسته خاصی قالب فیزیکی سازمان را می‌سازد و شامل عواملی چون: ساختار سازمانی، راهبرد سازمان و سیستم‌های سازمان (ارزیابی عملکرد، اطلاعاتی، و حقوق و دستمزد) است. عوامل رفتاری، عوامل انسانی (مدیران و کارکنان) و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، رابطه‌های غیررسمی، و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد و شامل فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و مدیران، تضاد سازمانی، انگیزش نیروی انسانی و سبک رهبری است. عوامل زمینه‌ای، شامل عواملی هستند که بیرون از دامنه سازمان هستند و با سازمان تأثیر و تأثر متقابل دارند و شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، فناورانه، محیطی، و قانونی است.

با توجه به مطالب گفته شده و با توجه به اهمیتی که کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌ها دارد، شناسایی و رتبه‌بندی موانع پیش روی آن دارای اهمیت بسیاری است؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف شناسایی این موانع و رتبه‌بندی آن‌ها به مدیران و سیاست‌گذاران دو کتابخانه بزرگ و مهم دانشگاهی شهر مشهد (کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی) کمک می‌کند تا از موانع مهم بر سر راه کارآفرینی درون‌سازمانی در این کتابخانه‌ها آگاه شده و با سیاست‌گذاری بهتر به‌دنبال راهکارهایی جهت رفع این موانع باشند. ازاین‌رو مسأله پژوهش حاضر این است که به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

۱. موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

۲. مهمترین موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

۲-۱. مهمترین موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

۲-۲. مهمترین موانع ساختاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

۲-۳. مهمترین موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های داخلی و خارجی متعددی موانع کارآفرینی سازمانی را در سازمان‌های مختلف بررسی کرده‌اند که به چند مورد از آنها به‌طور مختصر اشاره می‌شود. در پژوهش سالارزهی و فروهرفر[۱] (۲۰۱۱) تنش بین ارزش‌های درونی کارآفرین و سازمان به‌عنوان مانع کارآفرینی درون‌سازمانی در سازمان دولتی کار و امور اجتماعی شناخته شد. نتایج پژوهش سینگ‌ساندهو، فهمی‌سیدیک و ریاض[۲] (۲۰۱۱) نشان داد که از نظر دانشجویان دانشگاه‌های مالزی، فقدان شبکه اجتماعی، کمبود منابع و عدم خطرپذیری مهمترین موانع کارآفرینی بود. از نظر دانشجویان دانشگاه پیام نور هم مهمترین موانع کارآفرینی به‌ترتیب موانع رفتاری، محیطی و ساختاری بود (امیری، ۱۳۹۴). مهمترین مانع کارآفرینی سازمانی از دیدگاه مدیران استانداری کرمان، موانع برآیندی (منتجی) بود و عدم همکاری سازمانی و قوانین و مقررات، مهمترینِ این موانع بودند (طیاری، ۱۳۹۵). بررسی موانع کارآفرینی در ۱۴۹ شرکت کوچک و متوسط آلبانی، گرجستان، مراکش، نیجریه و پاکستان توسط ال‌آلاوی، شاپوفسکی، کوکویا، الم و اوفیلی[۳] (۲۰۱۶) نشان داد که سیاست دولتی نسبت به شرکت‌های کوچک و متوسط، بی‌ثباتی سیاسی و فساد شایع‌ترین موانع کارآفرینی در این کشورهای در حال توسعه بود. مهمترین موانع کارآفرینی از دیدگاه ۱۲۰ نفر از دانشجویان، کارمندان و صاحبان کسب‌وکار مختلف در لبنان عبارت بود از: شبکه اجتماعی، کمبود بودجه، ترس از کار سخت و خطرپذیری، و عوامل اقتصادی و سیاسی (El Nemar, Ghazzawi, El Danaoui, Tout & Dennaoui, 2016). نتایج پژوهش پیمایشی بیت‌سعید (۱۳۹۶) نشان داد که موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در اداره آموزش‌وپرورش شهرستان رودبار به‌ترتیب موانع اجتماعی و سپس موانع ساختاری و موانع رفتاری بودند. از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه گنبدکاووس مهمترین مانع کارآفرینی ویژگی اعضای هیئت‌علمی بود (امیری‌لرگانی، خیراندیش، کارشناسان، و اسکو، ۱۳۹۷). در پژوهش لتسی[۴] (۲۰۲۱)، برخی موانع کارآفرینی در بیمارستان‌های دولتی آفریقای جنوبی عبارت بودند از کمبود منابع، ارتباطات ضعیف و سیستم مدیریت عملکرد ناعادلانه.

در ادامه به برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موانع کارآفرینی در کتابداری و اطلاع‌رسانی اشاره می‌شود. با توجه به ارتباط بین نوآوری و کارآفرینی، کتابداران کسب‌وکار از ده دانشگاه ایالات‌متحده با برنامه‌های کارآفرینی برتر توسط لئونارد و کلمنستون[۵] (۲۰۱۲) مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که جامعه پژوهش، به‌شدت به‌سمت گروه نوآوران در دسته‌بندی تئوری اورت راجرز تمایل داشت. این پژوهشگران نتیجه گرفتند که نوآوری برای این کتابداران و مدیران آن‌ها ضروری است، و نیاز است به‌طور آشکار از طریق مدیریت کتابخانه حمایت شود. مهمترین مانع پیش‌روی فارغ‌التحصیلان

1. Salarzehi & Forouharfar
2. Singh Sandhu, Fahmi Sidique & Riaz
3. El Alaoui, Shopovski, Kvirkvaia, Alam & Ofili
4. Letsie
5. Leonard & Clementson

کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامی برای کارآفرینی و اشتغال‌زایی، آموزش ناکافی برای درآمدزایی از طریق مهارت‌های حرفه‌ای و کم‌اهمیت‌ترین مانع، نبود یک سازمان حمایتی بود (صفوی و مرادی، ۱۳۹۲). همچنین، از دیدگاه دانش‌آموختگان علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های شهر اهواز موانع کارآفرینی به ترتیب عبارت بودند از موانع آموزشی، پژوهشی و فناورانه، قانونی ـ حمایتی، فردی ـ رفتاری و فرهنگی ـ اجتماعی (سقائی‌طلب، ۱۳۹۵).

مرور نوشتار حاکی از آن است که پژوهش‌های موجود برای شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی، عمدتاً بر اساس مدل سه‌شاخگی (مقیمی، ۱۳۸۳) بوده است که در پژوهش حاضر نیز از آن استفاده می‌شود. دیگر آنکه پژوهشی که به بررسی و شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی در کتابخانه‌ها بپردازد، انجام نشده است، در حالی که پژوهش‌های متعددی موانع کارآفرینی سازمانی را در سازمان‌هایی به‌جز کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند. بنابراین انجام پژوهشی که موانع کارآفرینی درون‌سازمانی را در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد مورد شناسایی قرار داده و سپس به اولویت‌بندی آن‌ها بپردازد، ضرورت دارد. شایان ذکر است از این پس در این مقاله جهت رعایت اختصار، به‌جای عبارت کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد از «کتابخانه‌های دانشگاهی» استفاده می‌شود.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان، در سمت شغلی «کتابدار» در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی (۴۷ نفر) و دانشگاه علوم پزشکی مشهد (۴۵ نفر)، بدون در نظر گرفتن رشته تحصیلی آن‌ها بود.

حجم نمونه از هر طبقه، به‌روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد (هر دانشگاه یک طبقه در نظر گرفته شد). بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران، تعداد نمونه از دانشگاه فردوسی ۳۷ نفر و تعداد نمونه از دانشگاه علوم پزشکی مشهد ۳۰ نفر تعیین شد. بر همین مبنا، تعداد ۶۷ پرسشنامه تهیه و در کتابخانه‌های دو دانشگاه مورد نظر توزیع و پس از دریافت مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. در این راستا، ابتدا با مرور پژوهش‌های پیشین و متون مرتبط و همچنین نظرخواهی از متخصصان، سیاهه‌ای از موانع کارآفرینی سازمانی در کتابخانه‌ها تهیه شد و سپس بر مبنای آن پرسشنامه تهیه گردید. پرسشنامه شامل دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی و موانع کارآفرینی درون‌سازمانی شامل موانع رفتاری (۳۴ گویه)، ساختاری (۱۹ گویه) و زمینه‌ای (۱۹ گویه) بود. روایی محتوایی پرسشنامه با ارائه آن به اعضای هیئت‌علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، و همچنین گروه مدیریت دانشگاه امام رضا (ع) که دارای تألیفاتی در حوزه کارآفرینی بودند و اعمال نظرات آنان به دست آمد. سنجش پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه آلفای کرونباخ انجام شد (۸۲ درصد) که حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه بود.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در بخش توصیفی و استنباطی به‌وسیله نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس[1] نسخه ۲۰ صورت گرفت. برای توصیف داده‌ها، از آمار توصیفی و برای تحلیل داده‌ها، از آمار استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی جداول فراوانی و درصدها، در قالب جدول ارائه گردید. همچنین در بخش استنباطی، از آزمون فریدمن[2] و تی یک نمونه جهت پاسخگویی به سؤالات پژوهش استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

از نظر جنسیت، بیشترین پاسخگویان در هر دو دانشگاه، زنان بودند (۸۳ درصد). از نظر گروه سنی در هر دو دانشگاه بیشتر پاسخگویان در گروه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال قرار داشتند (۴۶ درصد) و کمترین گروه سنی مربوط به گروه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال بود (۳ درصد). در خصوص میزان تحصیلات پاسخگویان، بیشتر پاسخگویان در هر دو دانشگاه دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند (۷۳ درصد) و سپس مدرک تحصیلی کارشناسی قرار داشت (۱۵ درصد).

پرسش اول. موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در سه دسته موانع ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای دسته‌بندی شدند و از پاسخگویان خواسته شد که میزان موافقت خود با هر گویه را در طیف پنج ارزشی از خیلی کم تا خیلی زیاد مشخص کنند. ازاین‌رو، عدد ۳ به‌عنوان حد متوسط در نظر گرفته شد و هر مانعی که به‌طور معناداری میانگینی بیشتر از حد متوسط (۳) داشت، به‌عنوان مانع کارآفرینی درون‌سازمانی لحاظ شد. نظر به نرمال بودن توزیع متغیرها، برای مقایسه میانگین هر مانع با حد متوسط و شناسایی موانع، از آزمون پارامتری تی یک نمونه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون تی یک نمونه برای مقایسه میانگین موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی با حد متوسط ۳

متغیر	دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	نتیجه آزمون
موانع ساختاری	فردوسی مشهد	۳/۲۳	۰/۲۳	۵/۹۹	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۲۳	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۳۱	۰/۲۷	۶/۳۸	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۳۱	معنادار
موانع رفتاری	فردوسی مشهد	۳/۱۹	۰/۳۱	۳/۸۷	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۱۹	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۲۶	۰/۲۸	۵/۱۰	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۲۶	معنادار
موانع محیطی	فردوسی مشهد	۳/۳۹	۰/۲۹	۸/۰۷	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۳۹	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۴۸	۰/۳۱	۸/۶۱	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۸	معنادار

1. spss
2. Friedman test

با توجه به یافته‌های جدول (۱) و سطح معناداری به‌دست آمده آزمون در هر دو دانشگاه می‌توان گفت بین میانگین هر سه دسته موانع کارآفرینی درون‌سازمانی با حد متوسط آزمون (میانگین ۳) تفاوت معنادار وجود داشت. با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین، می‌توان گفت که میانگین موانع کارآفرینی درون‌سازمانی بیشتر از حد متوسط بوده است. در نتیجه هر سه دسته موانع ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به‌عنوان موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی مطرح بودند.

پرسش دوم. مهمترین موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

پس از شناسایی موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی در بخش قبل، جهت مشخص شدن مهمترین آنها از آزمون فریدمن بهره گرفته شد. نتایج آزمون نشان داد که از دیدگاه کتابداران هر دو دانشگاه، بین اهمیت سه دسته موانع ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای اختلاف معناداری وجود داشت. موانع زمینه‌ای، مهمترین مانع بود و سپس به ترتیب موانع ساختاری و رفتاری قرار گرفتند (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج آزمون فریدمن برای شناسایی مهمترین موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

دانشگاه	موانع کارآفرینی درون‌سازمانی	میانگین رتبه	آماره آزمون		
			مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری
فردوسی مشهد	موانع زمینه‌ای	۲/۵۹	۲۰/۹۷	۲	۰/۰۰۰
	موانع ساختاری	۱/۸۴			
	موانع رفتاری	۱/۵۷			
علوم پزشکی مشهد	موانع زمینه‌ای	۲/۶۰	۱۷/۸۶	۲	۰/۰۰۰
	موانع ساختاری	۱/۸۷			
	موانع رفتاری	۱/۵۳			

پرسش فرعی اول. مهمترین موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

جهت شناسایی مهمترین موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی در ابتدا نیاز بود که موانع زمینه‌ای کارآفرینی شناسایی شده و سپس مهمترین آنها مشخص شود. بنابراین مشابه با آنچه پیشتر اشاره شد، جهت شناسایی عواملی که به‌طور معناداری، میانگین بیشتر از حد متوسط ۳ دارند و می‌توانند به‌عنوان مانع در نظر گرفته شوند، آزمون تی یک نمونه انجام شد و موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شناسایی شدند (جدول ۳) و سپس موانع شناسایی شده با آزمون فریدمن اولویت‌بندی شدند (جدول ۴). طبق جدول (۳)، عوامل قانونی، اقتصادی، محیطی و فناورانه در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه، جزو موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی مطرح شدند. در مقابل، در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه عوامل اجتماعی از موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی نبود.

جدول ۳. نتایج آزمون تی یک نمونه برای مقایسه میانگین موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی با حد متوسط ۳

متغیر	دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	نتیجه آزمون
عوامل قانونی	فردوسی مشهد	۳/۴۲	۰/۳۷	۶/۹۶	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۲	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۶۱	۰/۵۰	۶/۶۵	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۶۱	معنادار
عوامل اقتصادی	فردوسی مشهد	۳/۷۱	۰/۴۶	۹/۴۵	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۷۱	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۸۳	۰/۴۹	۹/۲۶	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۸۳	معنادار
عوامل اجتماعی	فردوسی مشهد	۳/۰۴	۰/۳۷	۰/۷۲	۳۶	۰/۴۷۳	۰/۰۴	غیرمعنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۰۵	۰/۲۴	۱/۲۲	۲۹	۰/۲۳۱	۰/۰۵	غیرمعنادار
عوامل محیطی	فردوسی مشهد	۳/۲۹	۰/۵۱	۳/۴۵	۳۶	۰/۰۰۱	۰/۲۹	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۴۶	۰/۵۸	۴/۳۷	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۶	معنادار
عوامل فناورانه	فردوسی مشهد	۳/۴۹	۰/۳۵	۸/۵۳	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۹	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۴۷	۰/۲۹	۸/۶۶	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۷	معنادار

نتایج آزمون فریدمن برای شناسایی مهمترین موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی حاکی از آن است که در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه، مهمترین مانع زمینه‌ای، عوامل اقتصادی و کم‌اهمیت‌ترین آن‌ها عوامل محیطی بود (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن برای شناسایی مهمترین موانع زمینه‌ای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

دانشگاه	موانع زمینه‌ای	میانگین رتبه	آماره آزمون		
			مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری
فردوسی مشهد	عوامل اقتصادی	۳/۱۳	۲/۵۵	۳	۰/۰۰۰
	عوامل فناورانه	۲/۶۴			
	عوامل قانونی	۲/۴۲			
	عوامل محیطی	۱/۸۲			
علوم پزشکی مشهد	عوامل اقتصادی	۳/۱۵	۱۳/۷۴	۳	۰/۰۰۳
	عوامل قانونی	۲/۵۷			
	عوامل فناورانه	۲/۲۲			
	عوامل محیطی	۲/۰۷			

پرسش فرعی دوم. مهمترین موانع ساختاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

مشابه با آنچه در قبل گفته شد، در ابتدا نیاز بود که موانع ساختاری کارآفرینی شناسایی شده (با آزمون تی یک نمونه) و سپس اولویت‌بندی شوند (با آزمون فریدمن). بدین منظور ابتدا برای شناسایی موانعی که میانگین بیشتر از حد متوسط ۳ دارند و می‌توانند به‌عنوان مانع کارآفرینی درون‌سازمانی در نظر گرفته شوند، آزمون تی یک نمونه انجام شد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون، ساختار سازمانی، سیستم ارزیابی عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه و راهبرد سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد به‌عنوان موانع ساختاری کارآفرینی درون‌سازمانی مطرح شدند ولی سیستم اطلاعاتی در هیچ‌یک از کتابخانه‌های مورد بررسی به‌عنوان مانع شناسایی نشد (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون تی یک نمونه برای مقایسه میانگین موانع ساختاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی با حد متوسط ۳

متغیر	دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	نتیجه آزمون
ساختار سازمانی	فردوسی مشهد	۳/۲۵	۰/۲۷	۵/۶۷	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۲۵	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۳۱	۰/۲۴	۰/۹۶	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۳۱	معنادار
راهبرد سازمانی	فردوسی مشهد	۳/۰۲	۰/۴۰	۰/۴۰	۳۶	۰/۶۸۶	۰/۰۲	غیر معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۱۴	۰/۳۱	۲/۵۳	۲۹	۰/۰۱۷	۰/۱۴	معنادار
سیستم ارزیابی عملکرد	فردوسی مشهد	۳/۱۱	۰/۳۱	۲/۲۵	۳۶	۰/۰۳۱	۰/۱۱	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۲۲	۰/۳۳	۳/۶۷	۲۹	۰/۰۰۱	۰/۲۲	معنادار
سیستم اطلاعاتی	فردوسی مشهد	۲/۹۴	۰/۴۴	-۰/۷۲	۳۶	۰/۴۷۶	-۰/۰۵	غیر معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۱۲	۰/۵۲	۱/۳۲	۲۹	۰/۱۹۶	۰/۱۲	غیر معنادار
سیستم حقوق و دستمزد	فردوسی مشهد	۳/۸۱	۰/۷۱	۶/۹۸	۳۶	۰/۰۰۰	۰/۸۱	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۷۷	۰/۶۷	۶/۲۶	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۷۷	معنادار

نتایج آزمون فریدمن جهت شناسایی مهمترین موانع ساختاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی حاکی از آن است که در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی، سیستم حقوق و دستمزد مهمترین مانع و سیستم ارزیابی عملکرد کم‌اهمیت‌ترین مانع بود. همچنین در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی، سیستم حقوق و دستمزد مهمترین مانع و در مقابل، راهبرد سازمانی کم‌اهمیت‌ترین مانع بود (جدول ۶).

جدول ۶. نتایج آزمون فریدمن برای شناسایی مهمترین موانع ساختاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

دانشگاه	موانع ساختاری	میانگین رتبه	آماره آزمون		
			مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری
فردوسی مشهد	سیستم حقوق و دستمزد	۲/۴۹	۱۶/۰۷	۲	۰/۰۰۰
	ساختار سازمانی	۱/۹۳			
	سیستم ارزیابی عملکرد	۱/۵۸			
علوم پزشکی مشهد	سیستم حقوق و دستمزد	۳/۴۳	۳۰/۵۳	۳	۰/۰۰۰
	ساختار سازمانی	۲/۶۵			
	سیستم ارزیابی عملکرد	۲/۰۷			
	راهبرد سازمانی	۱/۸۵			

پرسش فرعی سوم. مهمترین موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام‌اند؟

مشابه با آنچه در قبل عمل شد، ابتدا لازم بود موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی شناسایی شده و سپس مهمترین آنها مشخص شوند. بدین منظور میانگین هر مانع با حد متوسط ۳ از طریق آزمون تی یک نمونه سنجیده شد. با توجه به نتایج آزمون، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ویژگی‌های شخصیتی مدیران در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه و همین‌طور تضاد سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی، جزو موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی نبودند ولی انگیزش کارکنان و سبک رهبری در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه و همچنین تضاد سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد به‌عنوان موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی مطرح شدند (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج آزمون تی یک نمونه برای مقایسه میانگین موانع رفتاری با حد متوسط ۳ در کتابخانه‌های دانشگاهی

متغیر	دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	نتیجه آزمون
فرهنگ سازمانی	فردوسی مشهد	۲/۹۳	۰/۴۴	-۰/۸۵	۳۶	۰/۳۹۸	-۰/۰۶	غیرمعنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۰۷	۰/۳۲	۱/۳۳	۲۹	۰/۱۹۳	۰/۰۷	غیرمعنادار
ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	فردوسی مشهد	۳/۰۳	۰/۳۳	۰/۵۵	۳۶	۰/۵۸۲	۰/۰۳	غیرمعنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۰۴	۰/۳۲	۰/۷۱	۲۹	۰/۴۷۸	۰/۰۴	غیرمعنادار
ویژگی‌های	فردوسی مشهد	۲/۹۰	۰/۴۸	-۱/۱۴	۳۶	۰/۲۶۰	-۰/۰۹	غیرمعنادار

شخصیتی مدیران	علوم پزشکی مشهد	۳	۰/۵۳	۰/۰۴	۲۹	۰/۹۶۶	۰/۰۰	غیرمعنادار
تضاد سازمانی	فردوسی مشهد	۳/۰۹	۰/۴۰	۱/۴۸	۳۶	۰/۱۴۸	۰/۰۹	غیرمعنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۱۵	۰/۳۳	۲/۵۳	۲۹	۰/۰۱۷	۰/۱۵	معنادار
انگیزش کارکنان	فردوسی مشهد	۴/۰۱	۰/۲۸	۲۱/۶۸	۳۶	۰/۰۰۰	۱/۰۱	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۴/۰۳	۰/۲۵	۲۲/۳۷	۲۹	۰/۰۰۰	۱/۰۳	معنادار
سبک رهبری	فردوسی مشهد	۳/۱۹	۰/۴۷	۲/۵۴	۳۶	۰/۰۱۵	۰/۱۹	معنادار
	علوم پزشکی مشهد	۳/۲۵	۰/۴۵	۰/۰۹	۲۹	۰/۰۰۴	۰/۲۵	معنادار

نتایج آزمون فریدمن برای شناسایی مهمترین موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی نشانگر آن است که در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی، مهمترین مانع انگیزش کارکنان و سپس سبک رهبری بود. در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی نیز مهمترین مانع انگیزش کارکنان و کم‌اهمیت‌ترین آن‌ها تضاد سازمانی بود (جدول ۸).

جدول ۸. نتایج آزمون فریدمن برای شناسایی مهمترین موانع رفتاری کارآفرینی درون سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

دانشگاه	موانع رفتاری	میانگین رتبه	آماره آزمون		
			مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری
فردوسی مشهد	انگیزش کارکنان	۱/۹۳	۲۸/۴۴	۱	۰/۰۰۰
	سبک رهبری	۱/۰۷			
علوم پزشکی مشهد	انگیزش کارکنان	۲/۹۳	۴۸/۲۴	۲	۰/۰۰۰
	سبک رهبری	۱/۶۳			
	تضاد سازمانی	۱/۴۳			

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود. همسو با یافته چندین پژوهش داخلی (مانند دهقان، طالبی و عربیون، ۱۳۹۱؛ و امیری، ۱۳۹۴) هر سه دسته موانع ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای، به‌عنوان موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و علوم پزشکی شناخته شدند. این یافته حاکی از آن است که هم عوامل درون‌سازمانی و هم عوامل برون‌سازمانی متعددی وجود دارند که می‌توانند مانع از کارآفرینی درون‌سازمانی در این کتابخانه‌ها شوند. در تأیید این یافته نیز ریاحی

و الوانی (۱۳۸۲) معتقدند که وضعیت حاکم در سازمان‌های ایرانی و به‌ویژه سازمان‌های دولتی سنتی و غیرکارآفرینانه است. در بین موانع، موانع زمینه‌ای مهمترینِ آنها بود و سپس به ترتیب موانع ساختاری و رفتاری قرار داشتند؛ که شاید ناشی از آن باشد که موانع زمینه‌ای منشأ برون‌سازمانی دارند و به‌نوعی کارکنان و مدیران سازمان کنترلی بر این عوامل ندارند (مقیمی، ۱۳۸۳). این یافته تا حدی با یافته بیات (۱۳۹۱) همسو و با نتایج حاجیان‌نژاد (۱۳۹۴) و بیت‌سعید (۱۳۹۶) مغایرت دارد و شاید ناشی از ماهیت متفاوت سازمان‌های مورد مطالعه در آن پژوهش‌ها با پژوهش حاضر باشد.

عوامل اقتصادی مهمترین مانع زمینه‌ای در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه بود. این یافته در پژوهش‌های یداللهی فارسی، غلامی، حمیدی، و کنعانی (۱۳۹۰)، و یعقوبی، منفرد، و یزدان‌پناه (۱۳۹۰) نیز تأیید شده است که با توجه به مشکلات اقتصادی و تورم موجود که یکی از مهمترین مشکلات در حال حاضر کشور است (رضوی‌پور، ۸ تیر ۱۴۰۰)، دور از انتظار نیست؛ زیرا اجرای فعالیت‌های کارآفرینانه، نیازمند حمایت مالی و بودجه‌ای است (اکبری، باقری کراچی، و قاسمی‌زاد، ۱۴۰۰). در برخی از پژوهش‌ها نیز به کم بودن بودجه کتابخانه‌های دانشگاهی و یا مدون و مشخص نبودن آن اشاره شده است (مانند عابدی، فهیمی‌فر، صراف‌زاده، ۱۳۹۹). مانع دیگر عوامل فناورانه بود که دلیل احتمالی آن ممکن است ناشی از هزینه‌های فزاینده تجهیزات فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) باشد که به‌همراه مشکلات اقتصادی و تورم موجود، مانع فراهم‌سازی امکانات و تجهیزات و زیرساخت‌های فناورانه مورد نیاز و از جمله اینترنت پرسرعت در کتابخانه‌ها شده است. این امر مانعی بر سر راه فعالیت‌های کارآفرینانه در کتابخانه است؛ در حالی که امروزه کارآفرینی و کارآفرینان به‌شدت به بسترهای فراهم شده توسط فناوری اطلاعات وابسته هستند و از آن بهره زیادی می‌برند (Dangolani, 2011). عوامل فناورانه در وزارت ورزش و جوانان (زیویار، فراهانی، و کشاورز،۱۳۹۶) و در علم اطلاعات و دانش‌شناسی (سقائی‌طلب، ۱۳۹۵) نیز به‌عنوان مانع کارآفرینی شناسایی شد ولی در آموزش‌وپرورش شهر تهران (اسدی‌کمال،۱۳۹۰) مانع کارآفرینی نبود. هم‌راستا با یافته طیاری (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل قانونی به‌عنوان یکی دیگر از موانع زمینه‌ای در کتابخانه‌های دانشگاهی بدان معناست که قوانین موجود در راستای پرورش فعالیت‌های کارآفرینی در این کتابخانه‌های دانشگاهی نیست و سیاست‌ها و قوانین حمایتگری در این حوزه تدوین نشده است؛ در حالی که اگر مسائل قانونی و حقوقی درست و مناسب به‌کار گرفته شود، سبب تسهیل کارآفرینی می‌شود و اگر به شیوه‌ای نادرست مورد استفاده قرار گیرد، مانعی برای کارآفرینان است (لامعی، ۱۳۸۹). شاید دلیل احتمالی این یافته ناشی از عدم شناسایی سیاست‌گذاران از اهمیت کارآفرینی در کتابخانه و یا حتی ناشی از عدم باور به نقش مهم کتابخانه‌ها به‌عنوان مراکز اطلاعاتی در جامعه باشد (حکیمی، طبسی و سوری نظامی، ۱۳۹۵) که سبب سیاست‌گذاری‌های نامناسب در این خصوص شده است. همسو با یافته بیات (۱۳۹۱)، شناسایی عوامل محیطی به‌عنوان یکی دیگر از موانع زمینه‌ای ممکن است ناشی از این باشد که امروزه افراد و سازمان‌ها برای کسب اطلاعات به اینترنت و وب وابسته شده‌اند

و به‌تدریج حضور کتابخانه‌ها در جامعه کم‌رنگ‌تر می‌شود (فتاحی، ۲۶ آبان ۱۳۹۹)؛ ازاین‌رو به‌تبع این عوامل، جو و فضای عمومی حاکم بر جامعه و همچنین سیاست‌های دولت مشوق خلق و اجرای ایده‌های جدید در کتابخانه نبوده است. یافته مربوط به نبود عوامل اجتماعی به‌عنوان مانع کارآفرینی در کتابخانه‌های دانشگاهی می‌تواند ناشی از جایگاه اجتماعی کتابخانه‌ها باشد که با یافته‌های طیاری (۱۳۹۵)، سقائی‌طلب (۱۳۹۵)، بیتزنیس و نیتو[1] (۲۰۰۵) و ال‌نمار و همکاران (۲۰۱۶) همسو و با پژوهش بیت‌سعید (۱۳۹۶) مغایرت دارد.

همچنین، نتایج نشان داد که در میان موانع ساختاری، سیستم اطلاعاتی در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه به‌عنوان مانع مطرح نبود؛ شاید به این دلیل که کتابخانه‌ها، مراکز اطلاعاتی و کتابداران نیز متخصصان اطلاع‌رسانی هستند، این یافته امری منطقی و موجه باشد. اما همسو با پژوهش حاجیان‌نژاد (۱۳۹۴)، راهبرد سازمانی فقط در دانشگاه علوم پزشکی مشهد به‌عنوان مانع شناسایی شد که شاید ناشی از مدیریت پزشکان عضو هیئت‌علمی دانشگاه در کتابخانه‌های این دانشگاه باشد که شناخت کافی از اصول مدیریتی و انتخاب راهبرد سازمانی مناسب برای کتابخانه ندارند. راهبرد سازمان، به‌عنوان یک بینش نقش ایفا می‌کند و بر اساس آن چشم‌انداز و جهت‌گیری سازمان مشخص می‌شود. راهبرد سازمان‌های کارآفرینانه، راهبرد آینده‌نگر است که سازمان‌ها با این راهبرد می‌توانند با ارائه خدمات و محصولات جدید ایجادکننده تغییر باشند (مقیمی، ۱۳۸۳). اما مهمترین مانع ساختاری در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه، سیستم حقوق و دستمزد بود. این عامل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی ایران (محمودی، ۱۳۹۵) و سازمان‌های دولتی استان کرمان (طیاری، ۱۳۹۵) نیز به‌عنوان مانع کارآفرینی سازمانی شناسایی شد. این یافته حاکی از نارضایتی کتابداران از حقوق و دستمزد خود و عدم تناسب آن با خطرپذیری و خلاقیت آنان دارد. البته ناراضی بودن کتابداران از حقوق و دستمزد خود در چندین پژوهش (فرج‌پهلو و آخشیک، ۱۳۸۶؛ کریم‌زاده، زندیان و حسن‌زاده، ۱۳۹۵) ذکر شده است و تاکنون در چندین پژوهش به‌عنوان مؤلفه مهمی برای نارضایتی شغلی کتابداران شناسایی شده است (از جمله همامی، ۱۳۹۱). بنابراین برآورده نشدن انتظارات کتابداران از سیستم حقوق و دستمزد و عدم تناسب آن با خلاقیت و ایده‌پردازی آنان می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی گردد و به‌تبع آن مانعی جهت بروز رفتارهای کارآفرینانه در کتابداران باشد؛ زیرا بین رضایت شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد (زمانی، حقیقی و رزمجو، ۱۳۹۳). بنابراین برای تشویق کارکنان به فعالیت‌های کارآفرینانه، بخشی از پرداخت به کارکنان باید مبتنی بر سطح نوآوری و خطرپذیری آنان باشد (نظری دارخوری، رستمی قبادی، شیری، و خوش‌مرام، ۱۴۰۰). هم‌راستا با پژوهش حاضر، در پژوهش طبرسا احمدی‌زاد، و اسمعیلی‌گیوی (۱۳۹۱)، حاجیان‌نژاد (۱۳۹۴) و بیت‌سعید (۱۳۹۶)، ساختار سازمانی به‌عنوان مانع

1. Bitzenis & Nito

ساختاری گزارش شد که با توجه به‌وجود تمرکز بالا در ساختار کتابخانه‌های دانشگاهی ایران (تمیزی، ۱۳۹۰)، این یافته منطقی است. در ساختار مکانیکی، سطوح بالای پیچیدگی (تعداد سلسله‌مراتب و سطوح مدیریتی)، رسمیت و تمرکز (قدرت تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریت) وجود دارد. در مقابل، در ساختار ارگانیک سطوح پایینی از پیچیدگی، رسمیت و تمرکز وجود دارد و ساختار سازمانی مناسبی برای کارآفرینی سازمانی است (رسولی، سعیدی، چراغعلی، و گرجی، ۱۴۰۰). همسو با یافته طیاری (۱۳۹۵) و حاجیان‌نژاد (۱۳۹۴)، شناسایی سیستم ارزیابی عملکرد به‌عنوان مانع کارآفرینی در این پژوهش حکایت از آن دارد که در این کتابخانه‌ها به خلاقیت‌های افراد توجه نمی‌شود و بین آزادی عمل کتابداران و کنترل توازن کافی ایجاد نشده است و به‌عنوان مانعی بر سر راه فعالیت‌های کارآفرینانه کتابداران است.

در میان موانع رفتاری کارآفرینی درون‌سازمانی، انگیزش کارکنان مهمترین مانع در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه بود. انگیزش، عاملی درونی برای نیرودهی به افراد در راه رسیدن به اهداف خود است (آراستی، کنعانی و سیدقاسمی، ۱۳۹۲). به‌نظر می‌رسد کتابداران این کتابخانه‌ها از منزلت شغلی، سطح پرداخت‌ها و جبران خدمات، و امکانات رفاهی در دسترس خود رضایت کافی ندارند. همچنین، در این کتابخانه‌ها به جذب و نگهداری کتابداران توانمند، کارآمد و متخصص توجه کافی نشده و مدیران به نیازهای کارکنان و حل مشکلات آنان توجه کافی نداشته‌اند که همه این عوامل در مجموع سبب کاهش انگیزش شغلی این کتابداران شده است. در حالی که انگیزش کارکنان، محرک فرد برای ایده‌پردازی و کارآفرینی است و از آنجا که بین انگیزش کارکنان و کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (کیاکجوری، بناگر و میرتقیان رودسری، ۱۳۹۶)، شناسایی این عامل به‌عنوان یک مانع کارآفرینی درون‌سازمانی منطقی به‌نظر می‌رسد. کم بودن یا نامناسب بودن انگیزش شغلی کتابداران تاکنون در چندین پژوهش (از جمله آقاکیشی زاده، نجاری، صفری حاجی خانلو، ۱۳۹۷) گزارش شده است. شناسایی سبک رهبری به‌عنوان دومین مانع رفتاری در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه با یافته امیری‌لرگانی و همکاران (۱۳۹۷) در این خصوص همسو نیست. سبک رهبری مناسب برای توسعه و پرورش کارآفرینی سازمانی، سبک رهبری مشارکتی است که در آن به کارکنان خلاق و نوآور تفویض اختیار می‌شود و به آنان آزادی عمل داده شده و می‌توانند در تصمیم‌گیری مدیران مشارکت کنند (پورانجبار، جودزاده و پورانجبار، ۱۳۹۵)؛ اما با توجه به سبک رهبری موجود در کتابخانه‌ها که با سبک رهبری مشارکتی فاصله دارد (زندیان، ریاحی‌نژاد و کشاورز، ۱۳۹۰؛ علیزاده، حسن‌زاده و مومنی، ۱۳۹۲)، یافته به‌دست آمده قابل توجیه است. تضاد سازمانی فقط در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد مانع کارآفرینی درون‌سازمانی بود که با یافته مقیمی (۱۳۸۳)، بیت‌سعید (۱۳۹۶) و سالارزهی و فروهرفر (۲۰۱۱) در یک راستا و با یافته امیری‌لرگانی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا نیست. شاید دلیل این یافته ناشی از واگذاری ریاست کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد به افراد غیر کتابدار باشد که آشنایی کافی با خدمات کتابخانه و فلسفه وجودی کتابخانه ندارند که این امر می‌تواند منجر به ایجاد تضارب افکار و

اختلاف‌سلیقه و در مجموع ایجاد تضاد سازمانی در سطح نامطلوب گردد و به‌عنوان مانعی بر سر راه کارآفرینی درون‌سازمانی در این کتابخانه‌ها عمل کند. مانع نبودن فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی با پژوهش‌های طبرسا، احمدی‌زاد، و اسمعیلی‌گیوی (۱۳۹۱)، و امیری لرگانی و همکاران (۱۳۹۷) مغایرت دارد. فرهنگ سازمانی مناسب یکی از عوامل مهم و مؤثر در توسعه، بهبود و نگهداری سازمان‌های کارآفرین است (صمدآقایی، ۱۳۷۸). با نظر به این یافته شاید بتوان گفت کتابخانه‌های یاد شده برای تبدیل شدن به یک سازمان کارآفرین از نظر فرهنگ و جو سازمانی آمادگی لازم را دارند؛ البته در پژوهشی که توسط عباسی، پریرخ، دیانی و فتاحی (۱۳۸۹) انجام شد، فرهنگ سازمانی موجود در کتابخانه مرکزی دانشگاه فردوسی، فرهنگ سلسله مراتبی بود که این فرهنگ مانعی بر سر راه کارآفرینی محسوب می‌شود. شاید بتوان با توجه به فاصله زمانی این پژوهش با پژوهش حاضر اینگونه برداشت کرد که در این مدت فرهنگ سازمانی این کتابخانه به‌سمت فرهنگ کارآفرینانه تغییر کرده است. هم‌راستا با یافته امیری‌لرگانی و همکاران (۱۳۹۷)، مانع نبودن ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و مدیران بدان معناست که کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و مدیران آنها، ویژگی‌های شخصیتی مناسب جهت کارآفرینی را دارند (خطرپذیری، مسئولیت‌پذیری، دوراندیشی، آینده‌نگری، و توفیق طلبی). البته شاید دلیل این یافته ناشی از سنجش این ویژگی‌ها به‌روش خود اظهاری بوده باشد.

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که موانع متعددی در داخل و خارج از سازمان برای کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه علوم پزشکی مشهد وجود دارد، اما نکته مهم آن است که ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و مدیران و همچنین فرهنگ سازمانی که از عوامل مهمی جهت بروز رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان هستند، وضعیت مناسبی دارند و در صورت رفع موانع، امکان بروز فعالیت‌های کارآفرینانه در این کتابخانه‌ها به‌خوبی میسر خواهد شد. نکته دیگر آن است که گرچه مهمترین موانع کارآفرینی درون‌سازمانی در این کتابخانه‌ها موانع زمینه‌ای هستند و رفع برخی از این موانع خارج از کنترل سازمان مادر و کتابخانه‌ها است و نیاز است تغییر سیاست‌ها و اقداماتی از سوی دولت صورت گیرد، ولی در مجموع مسئولان و سیاست‌گذاران این دو دانشگاه می‌توانند با توجه به نتایج این پژوهش سیاست‌ها و راهبردهای مناسب را جهت برطرف سازی این موانع اتخاذ کنند. رفع موانع کارآفرینی درون‌سازمانی می‌تواند منجر به ارائه بهتر و کارآمدتر خدمات به جامعه و در نهایت کسب جایگاه واقعی این کتابخانه‌ها در محیط رقابتی امروز شود. در ادامه به ارائه پیشنهادهایی در این خصوص پرداخته می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

- با توجه به اهمیت عوامل اقتصادی به‌عنوان مانع کارآفرینی درون‌سازمانی، از سوی دولت و سازمان مادر، حمایت‌های مالی و بودجه‌ای کافی به این کتابخانه‌ها اختصاص یابد. حقوق و دستمزدهای کتابداران با نرخ تورم متناسب شود و نرخ مالیات بر حقوق و دستمزد کتابداران کاهش یابد.

- جهت رفع موانع قانونی در کارآفرینی درون‌سازمانی کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های دولتی مرتبط با کتابخانه‌های دانشگاهی جهت تشویق کارکنان به کارآفرینی تجدیدنظر صورت گیرد؛ موانع قانونی جهت جذب نیروی جدید در کتابخانه‌های دانشگاهی برداشته شود؛ و سیاست‌گذاران دانشگاه فردوسی و دانشگاه علوم پزشکی مشهد در ابلاغ بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، انعطاف‌پذیری و آزادی عمل را به‌منظور پرورش روحیه کارآفرینی در کارکنان مورد توجه قرار دهند.
- در زمینه رفع موانع فناورانه، پیشنهاد می‌شود هر دو دانشگاه توجه جدی به راه‌اندازی، حفاظت، نگهداری و همچنین بهبود مستمر زیرساخت‌های فناورانه کتابخانه‌ها و درخواست بودجه کافی برای این تجهیزات داشته باشند.
- به‌منظور رفع موانع محیطی، با توجه به چالش‌ها و تغییراتی که در حال حاضر در کشور و جهان وجود دارد، کتابخانه‌های دانشگاهی باید تلاش کنند به‌طور مستمر نوآور باشند تا بتوانند در این فضای رقابتی جایگاه خویش را حفظ کنند و سیاست‌های متناسبی در این راستا اتخاذ کنند.
- جهت رفع موانع ساختاری و به‌ویژه موانع مربوط به سیستم پرداخت حقوق و دستمزد پیشنهاد می‌شود در هر دو دانشگاه، بخشی از حقوق و پاداش‌ها مبتنی بر سطح نوآوری و خطرپذیری کتابداران باشد و متناسب با نیاز و علاقه کتابداران در پرداخت حقوق و پاداش‌ها انعطاف‌پذیری وجود داشته باشد.
- در زمینهٔ رفع مهمترین مانع رفتاری، یعنی انگیزش کتابداران پیشنهاد می‌شود تمهیدات لازم جهت افزایش رضایت کتابداران از منزلت شغلی، سطح پرداخت‌ها و جبران خدمات، و امکانات رفاهی در نظر گرفته شود؛ مدیران این کتابخانه‌ها ضمن شناسایی نیازها و مشکلات کارکنان نسبت به برآوردن و حل آنها تلاش کنند و کتابدارانی که بیشترین سطح رضایت‌مندی و کیفیت خدمات را برای ارباب‌رجوع فراهم می‌کنند، مورد شناسایی، تقدیر و تشویق قرار دهند.

References

احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۸۳). *مبانی کارآفرینی*. تهران: انتشارات پردیس.

اسدی‌کمال، ناصر (۱۳۹۰). *بررسی و رتبه‌بندی موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش‌وپرورش شهر تهران بر اساس مدل سه‌شاخگی*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

اکبری، محمد سعید؛ باقری کراچی، امین؛ قاسمی‌زاد، علیرضا (۱۴۰۰). طراحی چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۲۱(۱۰)، ۱۰۴-۱۱۷. بازیابی شده در ۱۲ آذر ۱۴۰۰ از: https://ijme.mui.ac.ir/article-1-5126-fa.html

امیری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی موانع توسعه کارآفرینی در دانشگاه پیام نور جنوب فارس از نظر دانشجویان (مطالعه

موردی: دانشگاه‌های پیام نور جنوب فارس). *نشریه نامه آموزش عالی*، ۸(۳۲)، ۹۳-۱۱۴. بازیابی شده در ۲۰ شهریور ۱۴۰۰ از: https://www.magiran.com/paper/1560975

امیری‌لرگانی، مهدخت؛ خیراندیش، مسعود؛ کارشناسان، علی؛ اسکو، وحید (۱۳۹۷). تحلیل موانع کارآفرینی سازمانی در دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه گنبدکاووس. *فصلنامه مطالعات نوین کاربردی در مدیریت اقتصاد و حسابداری*، ۱(۲)، ۲۲-۷. بازیابی شده در ۲۰ شهریور ۱۴۰۰ از: https://civilica.com/doc/809350/

آراستی، زهرا؛ کنعانی، احمد؛ سیدقاسمی، نویسا سادات (۱۳۹۲). انگیزه‌های کارآفرینی زنان و مردان در بخش صنعت: شباهت‌ها و تفاوت‌ها. *زن در توسعه و سیاست*، ۱۱(۱)، ۸۳-۱۰۰. Doi: 10.22059/JWDP.2013.35481

آقاکیشی‌زاده، وحید؛ نجاری، تراب؛ صفری حاجی خانلو، سمیه (۱۳۹۷). میزان فرسودگی و انگیزش شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی: نمونه موردی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه *دانش‌شناسی*، ۱۱(۴۱)، ۱-۱۷. بازیابی شده در ۱۶ مهر ۱۴۰۰ از: http://qje.iau-tnb.ac.ir/article_675819.html

بخشی، سعید؛ جمشیدی، محمدجواد؛ حسین‌پور، مهدی (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴(۵۱)، ۲۵۳-۲۷۸. Doi: 10.22111/jmr.2021.32346.4989

بیات، طیبه (۱۳۹۱). *بررسی موانع کارآفرینی در سازمان تأمین اجتماعی (مورد مطالعه شعب شهر اراک)*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

بیت‌سعید، فریدون (۱۳۹۶). *بررسی موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در اداره آموزش وپرورش شهرستان رودبار*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران جنوب.

پورانجبار، گل‌بهار؛ جودزاده، مهتا؛ پورانجبار، عافیه (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی. *بررسی‌های بازرگانی*، ۷۷، ۷۹- ۹۳. Doi: 20.1001.1.26767562.1395.14.77.7.6

تمیزی، زینب (۱۳۹۰). *بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران براساس مدل استیفن رابینز*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

حاجیان‌نژاد، الهه (۱۳۹۴). *شناسایی و اولویت‌بندی موانع توسعه کارآفرینی سازمانی بر مبنای الگوی سه شاخگی کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری)*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد، دانشگاه سمنان، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری.

حکیمی، رضا؛ طبسی، محمدعلی؛ سوری نظامی، زهره (۱۳۹۵). بررسی پایگاه اجتماعی کتابداران و راهکارهایی برای ارتقاء منزلت آنها (مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های جنوب شرق ایران). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲(۱)، ۱۵۹-۱۷۲. بازیابی شده در ۱۸ آبان ۱۴۰۰ از: http://ensani.ir/fa/article/368505

دهقان، رضا؛ طالبی، کامبیز؛ عربیون، ابوالقاسم (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. *پیاورد سلامت*، ۶(۱)، ۲۲-۳۳. بازیابی شده در ۲۶ شهریور ۱۴۰۰ از: http://payavard.tums.ac.ir/article-1-42-fa.html

رسولی، کامران؛ سعیدی، پرویز؛ چراغعلی، محمودرضا؛ گرجی، محمدباقر (۱۴۰۰). ارائه یک الگوی راهبری سازمانی با رویکرد توسعه کارآفرینی سازمانی به‌منظور ارائه یک مدل آموزشی- ساختاری. *فصلنامه توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور*، ۱۲(۱)، ۲۵۵-۲۶۷. Doi: 10.22118/edc.2020.229263.1344

رضوی پور، سیدحسین (۱۴۰۰). ۴ مشکل اقتصادی پیش روی دولت سیزدهم / به فرماندهی یکپارچه اقتصاد نیاز است [وب‌سایت]. بازیابی شده در ۱۰ مهر ۱۴۰۰ از: https://www.farsnews.ir/news/14000407000657/4

ریاحی، بهروز؛ الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۲). *نظریه نوین مدیریت کیفیت جامع در بخش دولتی ایران*. *تحول اداری*، ۷(۴۱ و ۴۲)، ۴۱-۸۴. بازیابی شده در ۱۸ شهریور ۱۴۰۰ از: http://ensani.ir/fa/article/37823

زمانی، محمود؛ حقیقی، محمد؛ رزمجو، شراره (۱۳۹۳). رابطۀ رضایت شغلی کارکنان، کارآفرینی سازمانی و رشد سازمانی در شرکت‌های بیمه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴)، ۶۳۵-۶۵۳. Doi: 10.22059/jomc.2014.53085

زندیان، فاطمه؛ ریاحی‌نیا، نصرت؛ کشاورز، لیلا (۱۳۹۰). شناسایی سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارتباط آن با رضایت شغلی کتابداران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۵(۵۷)، ۸۷-۱۰۹. بازیابی شده در ۲۸ آذر ۱۴۰۰ از: https://jlib.ut.ac.ir/article_28763.html

زهرا، شاکر (۱۳۸۷). کارآفرینی سازمانی. در دائره‌المعارف کارآفرینی (بیش از یک صد و سی مقاله از دانشمندان برجسته کارآفرینی دنیا). (ص ۵۲۸-۵۲۹). تهران: انتشارات هم‌پا.

زیویار، فرزاد؛ فراهانی، ابوالفضل؛ کشاورز، لقمان (۱۳۹۶). بررسی و نقد کارآفرینی سازمانی با تأکید بر شناسایی محورها و موانع کارآفرینی سازمانی مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان. *پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی*، ۱۷(۶)، ۹۱-۱۱۵. بازیابی شده در ۲۴ بهمن ۱۴۰۰ از: http://ensani.ir/fa/article/378244

سقائی‌طلب، مرضیه (۱۳۹۵). *شناسایی و تحلیل موانع و راهکارهای کارآفرینی در علم اطلاعات و دانش‌شناسی از دیدگاه فارغ‌التحصیلان این رشته در دانشگاه‌های شهر اهواز*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

صفوی، زینب؛ مرادی، خدیجه (۱۳۹۲). چالش‌ها و موانع ترغیب دانش‌آموختگان رشته‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی به ایجاد کارآفرینی و اشتغال‌زایی. *فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۲(۲)، ۵۵-۶۶. بازیابی شده در ۱۲ مرداد ۱۴۰۰ از: https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=252752

صمدآقایی، جلیل (۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

طبرسا، غلامعلی؛ احمدی‌زاد، آرمان؛ اسمعیلی‌گیوی، محمدرضا (۱۳۹۱). بررسی کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸(۳)، ۳۶۳- ۳۷۴. بازیابی شده در ۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۰ از: https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=183681

طیاری، عبدالله (۱۳۹۵). *شناسایی و اولویت‌بندی موانع کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی استان کرمان از دیدگاه مدیران عالی استانداری کرمان*. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده مدیریت و اقتصاد، بخش مدیریت.

عابدی، الهام؛ فهیمی فر، سپیده؛ صراف زاده، مریم (۱۳۹۹). شناسایی راهکارهای تأمین مالی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۵(۱)، ۹۱-۱۱۶. Doi: 10.22059/jlib.2021.83753

عباسی، زهره؛ پریرخ، مهری؛ دیانی، محمدحسین؛ فتاحی، رحمت‌الله (۱۳۸۹). شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش. *علوم و فناوری اطلاعات*، ۲۵ (۳)، ۳۸۹-۴۱۲. بازیابی شده در ۱۵ آبان ۱۴۰۰ از: http://jipm.irandoc.ac.ir/article-۱-۸۷۸-fa.html

علیزاده، فاطمه؛ حسن‌زاده، محمد؛ مومنی، عصمت (۱۳۹۲). رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌های شهر تهران. *نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۳(۱ - ۲)، ۴۹-۶۰. بازیابی شده در ۱۶ آبان ۱۴۰۰ از: https://iss.srbiau.ac.ir/article_7861.html

فتاحی، رحمت‌الله (۱۳۹۹). حرفه ما در چه شرایطی به سر می‌برد؟؛ ضرورت درک نو از زندگی و کار در قرن بیست و یکم [وب‌سایت]. سخن هفته لیزنا، ۵۱۴. بازیابی شده در ۱۰ دی ۱۴۰۰ از: https://www.lisna.ir/white-leaf/item/1646

فرج‌پهلو، عبدالحسین؛ آخشیک، سمیه سادات (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۴(۴)، ۱۵۹-۱۸۰. Doi: 10.22055/EDUS.2008.15820

کریم‌زاده، مهناز؛ زندیان، فاطمه؛ حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۵). شناسایی رابطه‌ی رضایت شغلی کتابداران و میزان رضایت کاربران در کتابخانه‌های عمومی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی استان زنجان). *فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۵(۱-۲)، ۲۳-۳۶. بازیابی شده در ۱۶ آبان ۱۴۰۰ از: https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=309275

کیاکجوری، داود؛ بناگر، علیرضا؛ میرتقیان رودسری، سیدمحمد (۱۳۹۶). نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی کارکنان در رابطه‌ی میان مرشدیت و کارآفرینی سازمانی (مطالعه‌ی موردی شرکت زرین سوله آمل). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳۹۶(۲۸)، ۳۱-۳۷. بازیابی شده در ۲ مهر ۱۴۰۰ از: http://www.jdem.ir/article_535.html

لامعی، بهزاد (۱۳۸۹). موانع قانونی رشد کارآفرینی در صنایع کوچک. *صنعت و کارآفرینی*، ۵۱، ۳۷-۴۳. بازیابی شده در ۱۶ آبان ۱۴۰۰ از: http://ensani.ir/fa/article/33621.html

محمودی، سیده ملیحه. (۱۳۹۵). *مطالعه کارآفرینی سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی ایران*. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۳). *کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمان‌های غیردولتی ایران*. تهران: دانشگاه تهران، موسسه انتشارات و چاپ.

نظری دارخوری، حامد؛ رستمی قبادی، فرحناز؛ شیری، نعمت اله؛ خوش‌مرام، مژگان (۱۴۰۰). بررسی وضعیت مؤلفه‌های مدیریت کارآفرینانه در رابطه‌ی بین ظرفیت جذب و کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان کرمانشاه. *نشریه مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۸(۲)، ۱۷-۳۲. Doi: 10.22069/jead.2021.19410.1520

همامی، سحر (۱۳۹۱). *بررسی عوامل فردی و محیطی، شغلی مؤثر بر میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه*

علامه طباطبایی. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد. دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی.

یداللهی فارسی، جهانگیر؛ غلامی، ناصر؛ حمیدی، مهرزاد؛ کنعانی، علی (۱۳۹۰). مطالعه‌ی موانع کارآفرینی در ورزش کشور. *توسعه کارآفرینی*، ۴(۲)، ۱۰۵-۱۲۴. بازیابی شده در ۱۶ مرداد ۱۴۰۰ از: https://jed.ut.ac.ir/article_23533.html

یعقوبی، جعفر؛ منفرد، نوذر؛ یزدان‌پناه، مسعود (۱۳۹۰). مانع‌های تقویت کارآفرینی در دانشکده کشاورزی زنجان از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی. *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۳(۱۶)، ۱۲-۲۲. بازیابی شده در ۱۱ آبان ۱۴۰۰ از: https://www.magiran.com/paper/961651

Bitzenis, A., & Nito, E. (2005). Obstacles to entrepreneurship in a transition business environment: the case of Albania. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(4), 564-578. Doi:10.1108/14626000510628234

Dangolani, S. K. (2011). The effect of information technology in the entrepreneurship (A case study in golestan province IRAN). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 10-12. Doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.002

El Alaoui, A., Shopovski, J., Kvirkvaia, M., Alam, N., & Ofili, O. U. (2016). Obstacles to entrepreneurship in Albania, Georgia, Morocco, Nigeria, and Pakistan. *European Scientific Journal*, 12(34), 394. Doi: 10.19044/esj.2016.v12n34p394

El Nemar, S., Ghazzawi, K., El Danaoui, S., Tout, S., Dennaoui, H. (2016). Entrepreneurship barriers and entrepreneurial inclination in Lebanon. *Management*, 6(1), 21-28. Doi:10.5923/j.mm.20160601.03

Giesecke, J. & McNeil, B. (2010). *Fundamentals of Library Supervision*. 2nd edn. Chicago, IL: American Library Association.

Jusic, J. (2013). Entrepreneurial leadership in public libraries. *Public Libraries*, 52(4), 28–36. Retrieved March 2, 2020, from http://publiclibrariesonline.org/2013/08/entrepreneurial-leadership-in-public-libraries/

Leonard, E., & Clementson, B. (2012). Business librarians and entrepreneurship: Innovation trends and characteristics. *New Review of Information Networking*, 17(1), 1-21. Doi: 10.1080/13614576.2012.671715

Letsie, T. M. (2021). Barriers of entrepreneurship practice at South African public hospitals: Perspectives of unit nurse managers. *Global Journal of Health Science*, 13(4), 1-11. Doi:10.5539/gjhs.v13n4p1

Moghaddas, S. Z., Tajafari, M., & Nowkarizi, M. (2019). Organizational empowerment: A vital step toward intrapreneurship. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 529-540. Doi: 10.1177/0961000619841658

Neessen, P. C., Caniëls, M. C., Vos, B., & De Jong, J. P. (2019). The intrapreneurial employee: Toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 545-571. Doi:10.1007/s11365-018-0552-1

Nijboer, J. (2006). Cultural entrepreneurship in libraries. *New Library World*, 107(9/10), 434–443. Doi:10.1108/03074800610702615

Omekwu, C.O. (2009). The world at our feet: Roles and responsibilities of information professional in the digital age. A keynote address presented at the 3rd library and information technology day (LITT) workshop held on 12-16 October 2009 at the

University of Nigeria Nsukka.

Saberi, M. K., & Babalhaveji, F. (2018). Intrapreneurship in public libraries: an exploratory and confirmatory factor analysis. *Library Philosophy & Practice (e-journal)*, 1707. Retrieved December 21, 2020, from https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1707

Salarzehi, H., & Forouharfar, A. (2011). Understanding barriers to intrapreneurship in work and social affairs governmental organization (a case study in Iran). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(12), 490-450. Doi:10.2139/ssrn.2339673

Singh Sandhu, M., Fahmi Sidique, S., & Riaz, S. (2011). Entrepreneurship barriers and entrepreneurial inclination among Malaysian postgraduate students. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(4), 428-449. Doi: 10.1108/13552551111139656